



# Der Direktor des Arbeitsgerichts Köln

- Die Pressedezernentin -

23.12.2024

## Pressemitteilung 6/2024

### **Unterlassung des Leiharbeitnehmer-Einsatzes im Arbeitskampf**

Mit Urteil vom 13.12.2024 hat das Arbeitsgericht Köln in einem Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes die Klage einer Gewerkschaft auf Unterlassung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern in einem von ihr bestreikten Betrieb als unzulässig abgewiesen.

Die nicht tarifgebundene Verfügungsbeklagte ist eine Verlagsgesellschaft, die im Rahmen einer öffentlich-rechtlichen Beleihung u.a. den elektronischen Bundesanzeiger betreibt. In dem Unternehmen ist neben der Stammebelegschaft – ca. 680 Arbeitnehmer – regelmäßig eine größere Zahl von Leiharbeitnehmern beschäftigt. Die Gewerkschaft hat in letzten 12 Monaten an über 100 Tagen Arbeitskampfmaßnahmen durchgeführt, um einen Haus- und einen Gehaltstarifvertrag zu erstreiken. Ob während dieses Tarifkonflikts der Einsatz von Leiharbeitnehmern zulässig ist, ist zwischen den Parteien streitig.

Die Gewerkschaft beruft sich in dem vor dem Arbeitsgericht Köln verhandelten Verfahren auf die Verbotsregelung des § 11 Abs. 5 AÜG. Nach dessen Satz 1 darf der Entleiher Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Dieses Verbot gilt nur dann nicht, wenn sichergestellt ist, dass durch die Leiharbeitnehmer weder unmittelbar (§ 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 AÜG) noch mittelbar (§ 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 AÜG) Tätigkeiten von Streikenden übernommen werden. Die klagende Gewerkschaft meint, die Organisation der beklagten Arbeitgeberin lasse keine strikte Trennung zwischen den Aufgaben der Stammebelegschaft und denen der Leiharbeitnehmer zu.

Die beklagte Arbeitgeberin hat hiergegen im Wesentlichen vorgebracht, dass § 11 Abs. 5 AÜG schon keinen Unterlassungsanspruch zugunsten der Gewerkschaft begründe und auch kein allgemeines Verbot vorsehe, Leiharbeitnehmer in bestreikten Betrieben

zu beschäftigen. Die im Gesetz vorgesehene Rechtsfolge eines etwaigen Verstoßes gegen das Einsatzverbot sei ein Bußgeld. Zudem sei durch organisatorische Maßnahmen sichergestellt, dass Leiharbeiter nicht als sog. „Streikbrecher“ eingesetzt würden.

Das Arbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, dass der Gewerkschaft auf Grundlage des § 11 Abs. 5 AÜG grundsätzlich ein Unterlassungsanspruch zustehen kann (§§ 823 Abs. 1 und 2, 1004 BGB analog i.V.m. Art 9 Abs. 3 GG und § 11 Abs. 5 AÜG). Dies sei zwar umstritten und Rechtsprechung hierzu existiere bisher nicht, ergebe sich aber aus der Gesetzesbegründung und werde vom überwiegenden Teil der Literatur vertreten.

Das Arbeitsgericht wies die Klage gleichwohl als unzulässig ab. Die Anträge waren teils unbestimmt, teils fehlte das Rechtsschutzbedürfnis, soweit sich der Hauptantrag auf die Vergangenheit bezog. Die beklagte Arbeitgeberin hatte in der mündlichen Verhandlung am 13.12.2024 mitgeteilt, dass der Einsatz der Leiharbeiter für den Rest dieses letzten Streiktags beendet sei. Damit wurde die Forderung der klagenden Gewerkschaft – den Einsatz von Leiharbeitern für den aktuellen Streik vom 09.12 bis 13.12.2024 zu unterlassen – für die Zukunft erfüllt und das begehrte Rechtsschutzziel konnte durch die beantragte Unterlassung nicht (mehr) erreicht werden.

Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 13.12.2024 – 19 Ga 86/24

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRW ([www.nrwe.de](http://www.nrwe.de)) unter Eingabe des Aktenzeichens aufgerufen werden.

Abou Lebdi  
Pressdezernentin

<b>Relevante Vorschriften</b>	
<b>Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG)</b>	<b>Grundgesetz (GG)</b>
<b>§ 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis</b>	<b>Art. 9</b>
<p>(5) Der Entleiher darf Leiharbeiter nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Satz 1 gilt nicht, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Leiharbeiter keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sich im Arbeitskampf befinden oder</li> <li>2. ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben.</li> </ol> <p>Der Leiharbeiter ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen eines Arbeitskampfes hat der Verleiher den Leiharbeiter auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.</li> <li>(2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.</li> <li>(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.</li> </ol>